Emploi et Développement social Canada
Employment and Social Development Canada

Aperçu des négociations collectives au Canada 2015

Division de l'information et de la recherche sur les milieux de travail
Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail
Juin 2016

Canada

Aperçu des négociation collectives au Canada 2015

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site
canada.ca/publicentre-EDSC

Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2016

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF
Nº de cat. : Em5-3F-PDF
ISSN : 2368-3287

EDSC
Nº de cat. : LT-247-07-16

Table des matières

En résumé 1

Introduction 1

Méthodologie 1

L'année 2015 a été caractérisée par une croissance économique lente 1

Marché du travail 2

Ententes 2

La majorité des employés couverts par une entente nouvellement ratifiée était dans l'industrie de l'ÉSSS 2

Par rapport à 2014, le rajustement salarial moyen a diminué en 2015 3

Croissance salariale selon les sphères de compétence 3

Croissance salariale selon les secteurs 3

Augmentations salariales dans le secteur public 4

Augmentations salariales dans le secteur privé 5

Croissance salariale parmi toutes les industries 5

L'augmentation salariale annuelle des conventions pour 2015 était légèrement sous le taux d'inflation 6

La plupart des ententes ont été conclues par négociation directe 6

Durée des conventions collectives 7

Clauses d'intérêt dans les conventions collectives 7

Arrêts de travail 9

Couverture syndicale au Canada 10

Couverture syndicale selon la province 10

Couverture syndicale selon l'industrie 10

Congrès du travail, affiliations et fusions 10

Perspective d'avenir 11

En résumé

- En 2015, parmi les 588 principales[1] négociations collectives qui ont eu lieu au Canada, 318 ont été reportées de 2014. Parmi ces 588 négociations, 223 ont été conclues en 2015.
- Plus de la moitié (53 %) des 722 070 employés couverts par une entente ratifiée étaient dans l'industrie de l'éducation, de la santé et des services sociaux.
- En 2015, le rajustement salarial moyen pour la durée des principales conventions était de 1,3 %, soit une légère diminution par rapport à celui de 1,7 % observé en 2014. Le gain salarial moyen dans la sphère de compétence fédérale (2,4 %) était deux fois plus élevé que la moyenne de l'ensemble des sphères de compétence provinciale (1,2 %). Le rajustement salarial moyen dans le secteur privé (1,8 %) était supérieur à celui du secteur public (1,0 %).
- Près des deux tiers (65,8 %) de toutes les principales ententes ratifiées en 2015 ont été conclues par négociation directe (comparé à 72,2 % en 2014).
- Au total, il y a eu 61 arrêts de travail en 2015 qui se sont traduits par 1 265 640 jours-personnes non travaillés (JPNT). En comparaison, il y a eu 16 arrêts de travail en 2014 qui ont donné lieu à 1 248 040 JPNT. Environ 80 % des JPNT peuvent être attribués aux 42 grèves tournantes qui ont eu lieu au Québec dans le secteur public.
- La couverture syndicale est passée de 30,4 % en 2014 à 30,6 % en 2015. Toutes les provinces ont affiché de faibles augmentations, sauf Terre-Neuve-et-Labrador, l'Ontario et la Saskatchewan.

[1] Toutes les données contenues dans ce rapport sont rattachées aux principales conventions collectives couvrant 500 employés ou plus à l'échelle du Canada. Les résultats sont basés sur les données de 2015.

Introduction

Ce rapport met l'accent sur les résultats des négociations collectives qui se sont déroulées au Canada en 2015. Il décrit d'abord le climat économique et celui du marché du travail de l'année dernière.

Ensuite, il donne une vue d'ensemble des principales ententes couvrant 500 employés et plus et de leurs caractéristiques (ex. : des rajustements salariaux, la durée des conventions, des conditions de travail négociés), ainsi que des arrêts de travail et de la couverture syndicale à l'échelle du Canada.

Méthodologie

Le rapport utilise le concept de rajustement salarial moyen pendant la durée de la convention. Une entente établira une série d'augmentations salariales pour la durée de la convention. Par exemple, si les parties se sont entendues sur une augmentation de 0 %, 1,5 %, 1 % et 0,5 % pour les première, deuxième, troisième et quatrième années, le rajustement salarial moyen sera de 0,75 %[2] pour les quatre années de la convention.

L'année 2015 a été caractérisée par une croissance économique lente

En 2015, Terre-Neuve-et-Labrador, la Saskatchewan et l'Alberta étaient en récession. La principale cause étant l'importante baisse des prix du pétrole pendant la majeure partie de l'année. Ceci constitue une deuxième année de récession pour Terre-Neuve-et-Labrador. Pour l'ensemble du Canada, le taux de croissance (1,2 %) du produit intérieur brut réel (PIB), exprimé en dollars constants, était environ la moitié de ce qu'il était en 2014 (2,5 %). Les principaux facteurs qui ont contribué au déclin étaient les taux de croissance beaucoup plus faibles de la Saskatchewan et de l'Alberta en récession, associés aux taux de croissance légèrement inférieurs en Colombie-Britannique, en Ontario et au Québec.

[2] Pour plus de détails, veuillez consulter : http://www.travail.gc.ca/fra/ressources/info/donnees/salaires/notes_techniques.shtml

En 2015, le PIB s'est contracté dans l'industrie minière et de l'extraction du gaz et du pétrole et dans celle de la construction. L'industrie des services publics a connu une faible diminution et celle de la fabrication est demeurée inchangée. En 2015, la croissance du PIB a en majeure partie été stimulée par l'industrie des services.

Marché du travail[3]

En 2015, l'emploi au Canada a progressé de 0,8 %, légèrement en hausse par rapport à 2014 (0,6 %), mais en deçà du taux annuel moyen de 1,4 % observé de 2010 à 2013. La croissance de l'emploi en 2015 est entièrement liée aux emplois à temps plein qui ont augmenté de 191 000 postes. Les emplois à temps partiel ont baissé de 39 600.

Malgré les hausses constantes de l'emploi depuis la fin de la récession de 2008-2009, le taux moyen (61,3 %) d'emploi au Canada en 2015 est demeuré inférieur au taux élevé, antérieur à la récession, atteint en 2007 et 2008 (63,4 %). Toutefois, ceci était, entre autres, dû à la plus grande proportion des personnes en âge de prendre leur retraite qui font partie de la population active (c.-à-d. les personnes âgées de 55 ans et plus).

En 2015, le taux de chômage au Canada est resté inchangé par rapport à 2014, à 6,9 %. Il a augmenté en Alberta, en Saskatchewan et à Terre-Neuve-et-Labrador, tandis qu'il est resté stable ou a diminué dans toutes les autres provinces. Malgré des hausses continues de l'emploi depuis la récession de 2008-2009, le taux de chômage est resté au-dessus de son niveau historique précédent le plus bas, soit 6,0 % en 2007.

Dans l'ensemble, les statistiques sur l'emploi révèlent un ralentissement continu notable dans le marché du travail.

[3] Toutes les données sur la population active proviennent de Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), estimations, Table 282-0002.

Ententes

En 2015, sur 588 principales[4] négociations collectives en cours au Canada, 318 ont été reportées des années précédentes. De ces 588 négociations, 223 ont été conclues et 365 étaient toujours en cours à la fin de l'année. Ces 223 ententes couvraient 722 070 employés.

Parmi les 223 ententes conclues, 135 (couvrant 496 040 employés) étaient dans le secteur public et 88 (couvrant 226 030 employés) appartenaient au secteur privé.

Dans la sphère de compétence fédérale[5], 77 principales négociations ont eu lieu en 2015. Parmi celles-ci, 23 ont été conclues (47 860 employés) avant la fin de l'année.

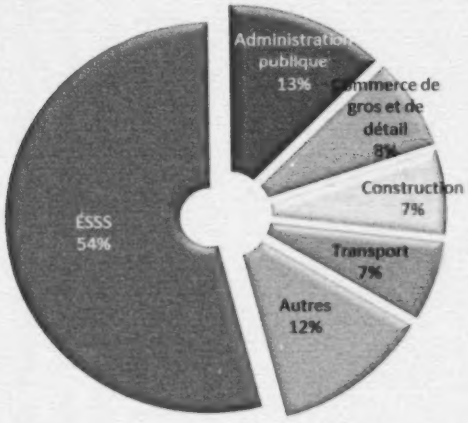
La majorité des employés couverts par une entente nouvellement ratifiée était dans l'industrie de l'ÉSSS

En 2015, plus de la moitié (54 %) des employés couverts par une entente nouvellement ratifiée se trouvait dans l'industrie de l'ÉSSS. Le deuxième pourcentage le plus élevé d'employés couverts était dans l'administration publique (13 %) (Graphique 1).

[4] Toutes les données contenues dans ce rapport sont rattachées aux principales conventions collectives couvrant 500 employés ou plus à l'échelle du Canada. Les résultats présentés dans ce rapport sont basés sur les données de 2015.

[5] Les employeurs de la sphère de compétence fédérale sont ceux qui sont définis comme faisant partie du champ de compétence selon les lois du Parlement du Canada suivantes : (1) le Code canadien du travail, partie I; (2) la Loi sur le statut de l'artiste; (3) la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique; ou (4) la Loi sur les relations de travail au Parlement. Les employeurs des sphères de compétence provinciale sont ceux qui ne relèvent pas de la sphère de compétence fédérale dans leur province ou territoire respectif.

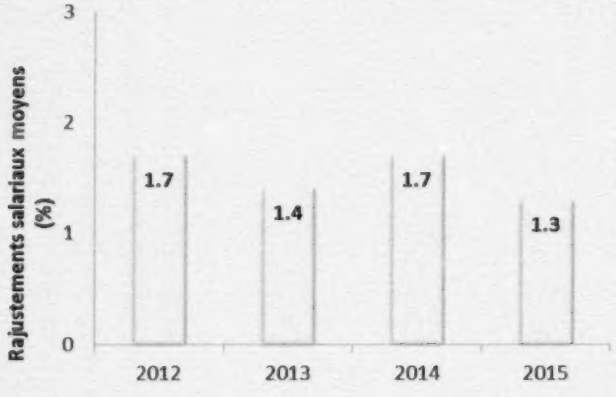
Graphique 1 : Répartition de l'emploi des nouvelles ententes ratifiées selon l'industrie



Par rapport à 2014, le rajustement salarial moyen a diminué en 2015

Le rajustement salarial moyen pour la durée de la convention était de 1,3 % pour les principales ententes en 2015, soit une faible diminution par rapport au taux de 1,7 % en 2014 (Graphique 2).

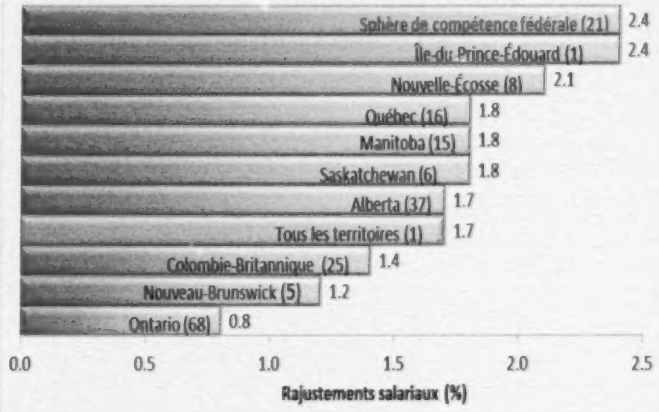
Graphique 2: Rajustements salariaux pour toutes les industries



Croissance salariale selon les sphères de compétence

Le rajustement salarial moyen dans la sphère de compétence fédérale (2,4 %) était deux fois plus élevé que dans les sphères de compétence provinciale (1,2 %). Parmi les sphères de compétence provinciale, le rajustement salarial moyen le plus élevé (2,4 %) a été enregistré à l'Île-du-Prince-Édouard. Le rajustement salarial moyen le plus faible (0,8 %), parmi toutes les sphères de compétence, se trouvait en Ontario (Graphique 3).

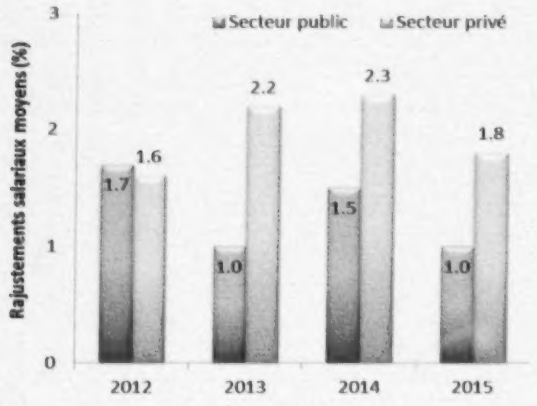
Graphique 3 : Rajustements salariaux selon la sphère de compétence (nombre d'ententes entre parenthèses)



Croissance salariale selon les secteurs

En 2015, plus de la moitié de toutes les ententes (61 %) ont été conclues dans le secteur public. L'ensemble des employés du secteur public a reçu une augmentation salariale moyenne (1,0 %) plus faible que celle du secteur privé (1,8 %). En fait, depuis 2013, le rajustement salarial moyen dans le secteur privé était supérieur à celui du secteur public (Graphique 4).

Graphique 4 : Rajustements salariaux selon le secteur



Les restrictions salariales et des traitements du secteur public, associés à la politique de rigueur budgétaire et de réduction du déficit, au ralentissement de la croissance économique et à la détérioration des conditions du marché du travail, ont été les principaux facteurs menant à des rajustements salariaux globaux dans l'ensemble plus faibles en 2015 qu'en 2014.

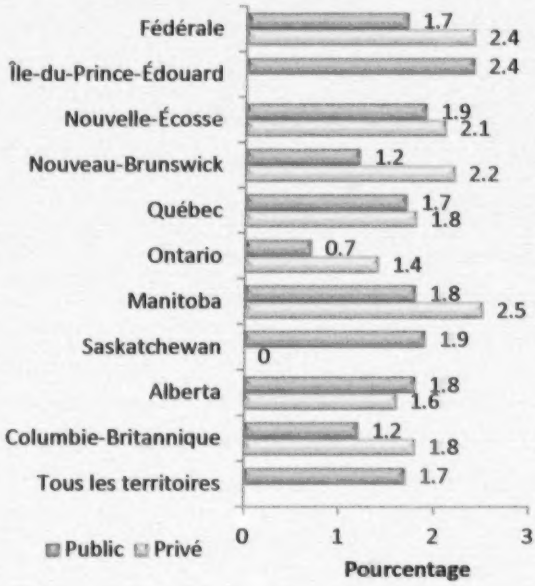
Augmentations salariales dans le secteur public

Les 452 790 employés dans le secteur public qui ont conclu une nouvelle entente, ont négocié un rajustement salarial moyen (1,0 %) en 2015 inférieur à celui des nouvelles conventions de 2014 (1,5 %).

Plus des deux tiers des ententes du secteur public se trouvaient en Ontario, en Colombie-Britannique et en Alberta. Ces sphères de compétence englobaient également la plus forte proportion d'employés (81 %) ayant ratifié une entente en 2015[6].

Le rajustement salarial moyen le plus élevé dans le secteur public (2,4 %) a été enregistré à l'Île-du-Prince-Édouard et couvrait 1 210 employés (une entente) (Graphique 5). Les 298 640 employés du secteur public en Ontario, qui ont conclu une entente, ont obtenu le rajustement salarial moyen le plus faible (0,7 %).

Graphique 5 : Rajustements salariaux selon la sphère de compétence et le secteur



Dans le secteur public de la sphère de compétence fédérale, trois ententes ont été conclues : deux à Statistique Canada (1 320 employés) dont le rajustement salarial moyen était de 1,8 %, et une à Énergie atomique du Canada (750 employés) à 1,5 %.

Quant aux territoires, une principale entente a été conclue entre le gouvernement du Yukon et ses 800 membres du personnel enseignant qui ont accepté un rajustement salarial moyen de 1,7 %.

[6] Parmi les conventions fournies au Programme du travail qui incluent l'information sur le rajustement salarial.

Augmentations salariales dans le secteur privé

Dans le secteur privé, 178 270 employés ont négocié un rajustement salarial moyen (1,8 %) plus faible en 2015, comparé à 2014 (2,3 %).

Le plus grand nombre d'ententes conclues se trouvait dans les sphères de compétence provinciale, soit en Ontario (22) et en Alberta (18), avec une augmentation moyenne de 1,4 % et 1,6 %, respectivement.

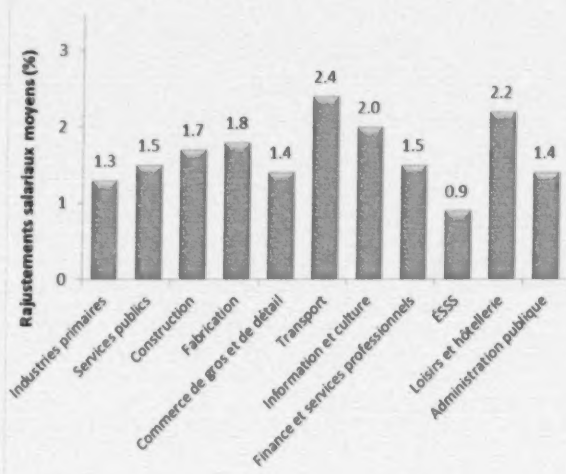
Le Manitoba avait le rajustement salarial moyen le plus élevé dans le secteur privé (2,5 %), dans trois ententes couvrant 2 450 employés. Parmi les sphères de compétence provinciale, c'est en Saskatchewan que la plus faible moyenne a été enregistrée en raison d'un gel salarial touchant 900 employés (une entente).

Dans la sphère de compétence fédérale, 18 ententes couvrant 43 610 ont été conclues dans le secteur privé avec un rajustement salarial moyen de 2,4 %. Parmi toutes les ententes conclues, celle entre la compagnie de Chemin de fer Canadien Pacifique et Unifor comportait l'augmentation salariale la plus élevée à 4,3 %.

Croissance salariale parmi toutes les industries

Parmi toutes les industries, les employés du transport ont reçu le rajustement salarial moyen le plus élevé (2,4 %) (Graphique 6).

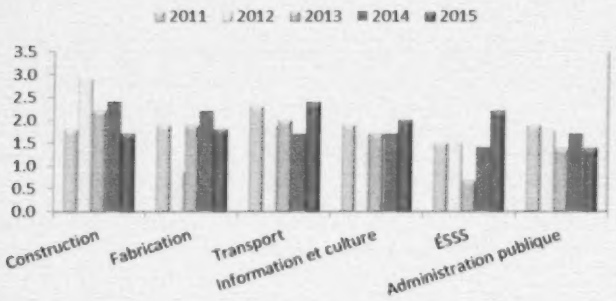
Graphique 6 : Rajustements salariaux selon l'industrie



Par contre, ceux de l'ÉSSS (représentant 53 % du nombre total d'employés ayant une entente nouvellement conclue parmi toutes les industries) ont négocié la plus faible augmentation salariale (0,9 %), légèrement inférieure à celle de 2014 à 1,4 % dans cette industrie. Cela est en partie dû à l'augmentation salariale de 0,5 % qu'ont reçue environ 192 000 enseignants en Ontario.

D'une année à l'autre, il peut y avoir parmi les principales industries une importante fluctuation du rajustement salarial moyen pour les conventions nouvellement conclues (Graphique 7). Par exemple, le rajustement salarial moyen de l'industrie de la construction a chuté en deçà de 2 % en 2015 après s'être maintenu au-dessus de ce taux pendant trois années consécutives. En 2015, le rajustement salarial moyen dans l'ÉSSS était pour la deuxième année beaucoup plus élevé que l'année précédente.

Graphique 7 : Rajustements salariaux moyens selon les principales industries (%)



L'augmentation salariale annuelle des conventions pour 2015 était légèrement sous le taux d'inflation

Jusqu'à maintenant, ce rapport a examiné l'augmentation salariale annuelle moyenne pour la durée de 223 conventions conclues en 2015. Dans cette section, l'accent est mis sur les augmentations salariales annuelles de ces conventions en 2015, seulement.

Les employés ayant conclu des ententes en 2015, ont reçu une augmentation salariale annuelle de 1,0 % pour 2015. Cette augmentation était légèrement inférieure au taux d'inflation (1,1 %) qui prévalait au cours de l'année.

L'augmentation salariale annuelle pour 2015 dans le secteur public était inférieure (0,7 %) à celle dans le secteur privé (1,9 %). Dans la sphère de compétence fédérale, l'augmentation salariale annuelle était de 3,4 %, tandis qu'elle était de 0,9 % dans les sphères de compétence provinciale.

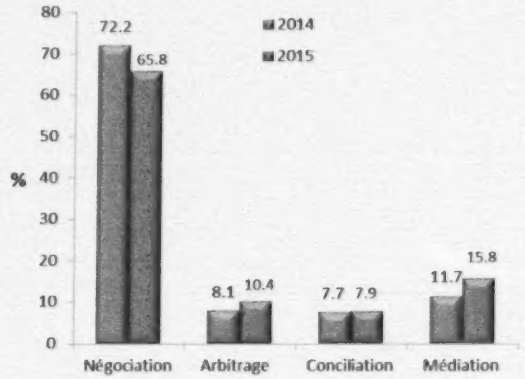
Parmi les employés couverts par les ententes conclues en 2015, presque 34 % ont reçu une augmentation salariale annuelle inférieure au taux d'inflation pendant l'année. Plus de 20 % d'entre eux ont fait l'objet d'un gel salarial (ou 7 % de tous les employés ayant conclu une entente en 2015).

La plupart des ententes ont été conclues par négociation directe

Avant de parvenir à une entente, les négociations peuvent passer par différentes étapes, lesquelles sont : la négociation directe, la conciliation, la médiation, l'arbitrage et la législation[7].

Près des deux tiers (65,8 %) de toutes les ententes ratifiées en 2015 ont été conclues par négociation directe (comparé à 72,2 % en 2014), 15,8 % par médiation, (11,7 % en 2014), 7,9 % par conciliation (7,7 % en 2014) et 10,4 % après arbitrage (8,1 % en 2014). Comme en 2014, aucune entente n'a été conclue par voie législative (Graphique 8).

Graphique 8 : Étapes des négociations avant de conclure une entente, 2014 et 2015 (%)

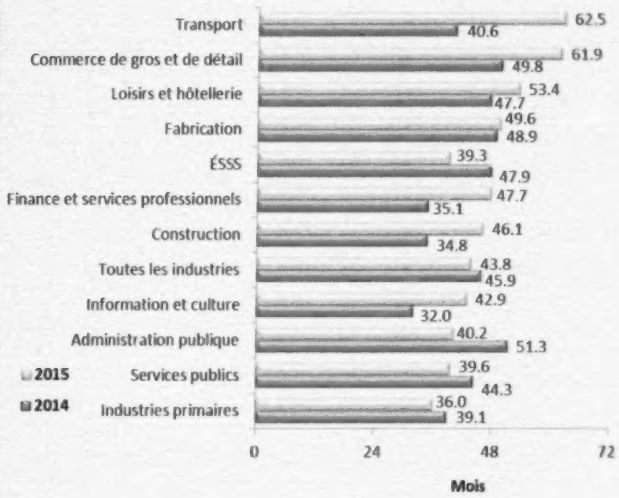


[7] Pour plus de détails sur les différentes étapes, veuillez consulter : http://www.travail.gc.ca/fra/ressources/info/publications/negociations_collectives/negociations_collectives.shtml.

Durée des conventions collectives

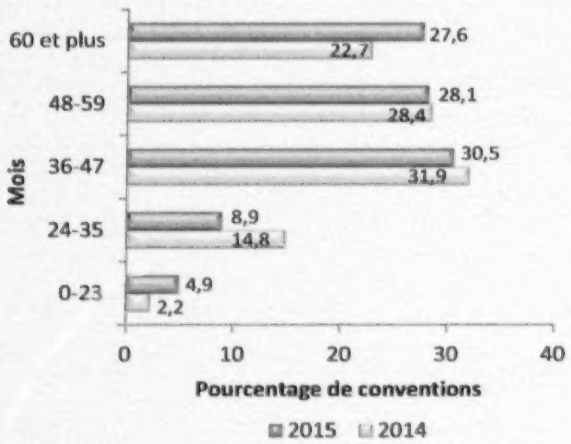
La durée moyenne de toutes les principales conventions collectives conclues en 2015 était de 43,8 mois, légèrement inférieure à la moyenne de 45,9 mois en 2014. Les ententes dans la sphère de compétence fédérale ont enregistré une durée moyenne de 59,2 mois, tandis que celles dans les sphères de compétence provinciale ont donné lieu à une durée moyenne de 42,6 mois. Parmi toutes les industries, celle du transport affichait les conventions les plus longues avec une durée moyenne de 62,5 mois (Graphique 9).

Graphique 9 : Durée des conventions collectives selon l'industrie 2014 et 2015



En 2015, la majorité (86 %) des ententes avait une durée supérieure à trois ans (Graphique 10). Plus de la moitié (55,6 %) des ententes conclues avaient une durée moyenne de 4 ans ou plus. La proportion de celles qui avaient une durée de deux à quatre ans a chuté de 46,7 % en 2014 à 39,4 % en 2015.

Graphique 10 : Durée des conventions collectives, 2014 et 015



Clauses d'intérêt dans les conventions collectives[8]

Les employeurs et les syndicats sont très intéressés à s'adapter aux nouvelles réalités sociales et économiques en élaborant des clauses innovatrices dans les conventions collectives. Ci-dessous, vous trouverez certaines de ces clauses innovatrices négociées en 2015.

Clauses relatives aux congés

- L'*Université de la Colombie-Britannique* et la *section locale 2950* du *Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)* : les parties se sont entendues sur une clause de « congé préplacement lors d'une adoption ». Les employés sont admissibles à un congé payé jusqu'à concurrence de 20 jours par adoption. Le congé peut être pris par tranches pour des cours sur l'adoption, les évaluations des compétences parentales et la finalisation des procédures légales d'adoption.

[8] Les clauses d'intérêt issues des conventions collectives représentent des solutions novatrices pour les parties et concernent souvent la collaboration patronat-syndicat, l'organisation du travail (ex. : flexibilité fonctionnelle, travail d'équipe), la gestion du temps de travail, la formation etrémunération.

- *HyLife Foods* et l'*Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce - Canada* : les parties se sont entendues sur une nouvelle clause de « congé de citoyenneté ». Les employés ayant fait une demande de citoyenneté auront droit à une journée de congé payée pour prêter leur serment de citoyenneté.

Équité en matière d'emploi et diversité

- *L'Université Dalhousie et la Nova Scotia Government and General Employees Union* : un comité syndical-patronal sera établi afin d'examiner les défis et les possibilités liés à la diversité et à l'inclusion. Un effort sera fourni afin que le comité soit formé de personnes « issues d'une minorité visible, Autochtones, handicapées ou faisant partie d'un groupe sous-représenté » provenant de l'Université et du syndicat.

- *L'Université York et les unités 1, 2 et 3 de la section locale 3903 du SCFP* : dans les trois mois suivant la ratification de la convention collective, le Comité d'équité en emploi se réunira afin d'élaborer un plan visant à inclure les lesbiennes, les gais, les bisexuels, les transgenres et les transsexuels (LGBT) en tant que groupe d'équité en emploi dans la convention collective.

- *L'Université Queen's et la Queen's University Faculty Association* : les parties se sont entendues sur une nouvelle clause d'équité en emploi. Lors du processus de sélection pour des entrevues, les formules « expériences diverses » et « multiples formes que peut prendre la scolarité » devraient également être reconnues. Les critères d'entrevue ne doivent pas établir de discrimination envers les groupes en quête d'équité en matière d'emploi. De plus, les candidats ne seront pas désavantagés en raison de courtes interruptions de carrière pour obligations familiales ou invalidité.

- *L'Université Queen's et la Queen's University Faculty Association* : les parties ont également ajouté une nouvelle clause exigeant des membres du Comité de sélection pour les entrevues, qu'ils aient réussi une formation en matière d'équité en emploi au cours des dix dernières années. Cette exigence sera en vigueur dans les trois ans suivant la date de ratification du contrat. Les étudiants membres de ce comité sont dispensés de l'obligation.

Productivité des employés

- *La Moncton Northeast Construction Association et l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord* : en vertu de la clause de « productivité »," lorsqu'un employé est renvoyé au syndicat par trois employeurs différents en raison de rendement insatisfaisant, le syndicat doit alors s'assurer que l'employé puisse participer le plus tôt possible à des cours de recyclage et de perfectionnement.

- L'Université de l'île de Vancouver et le SCFP : les parties ont inséré dans la convention collective une clause afin de mettre en œuvre un programme mixte d'intervention précoce et un comité mixte de réadaptation. Les employés devront suivre le programme lorsqu'ils se seront absentés du travail pendant cinq jours consécutifs ou si le taux d'absentéisme présente une caractéristique inhabituelle. Le programme sera géré par des représentants du syndicat et de l'employeur.

Harcèlement

- Les Supermarchés Loblaws et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce – Canada : les parties ont élaboré une nouvelle politique sur le harcèlement stipulant que ce sera « tolérance zéro » face au comportement grossier, déplacé et agressif de certains clients. En vertu de cette politique, aucun employé ne sera obligé de continuer à servir un client qui se conduit comme tel, et la direction devra prendre les mesures nécessaires afin de décourager ce genre de comportement inapproprié.

Rajustements salariaux

- *La Workers' Compensation Board de la Colombie Britannique et la British Columbia Government and Service Employees' Union (BCGSEU)* : en Colombie-Britannique, le gouvernement provincial — par l'entremise du Public Sector Employers' Council (PSEC) — a mis en œuvre un « mandat concernant les augmentations salariales » pour tous les employés des services publics. En partie pour satisfaire à ce mandat, ils ont créé une « entente moi aussi » advenant que la British Columbia Nurses' Union dépasse le mandat sur les augmentations salariales. Dans un tel contexte, les membres de la BCGSEU recevraient les mêmes augmentations salariales que le syndicat des infirmières.

Arrêts de travail

En 2015, 61 principaux arrêts de travail ont eu lieu au Canada[9] dont un lock-out. En comparaison, il y a eu 16 arrêts de travail en 2014 (dont un lock-out).

Les arrêts de travail en 2015 se sont traduits par 1 372 231 JPNT[10]. Environ 80 % des JPNT peuvent être attribués aux 42 grèves tournantes qui ont eu lieu dans le secteur public au Québec. Celles-ci impliquaient 391 536 employés, même si beaucoup d'entre eux n'étaient pas sur le piquet de grève en raison de l'entente sur les services essentiels. Les JPNT restants impliquaient 29 121 employés.

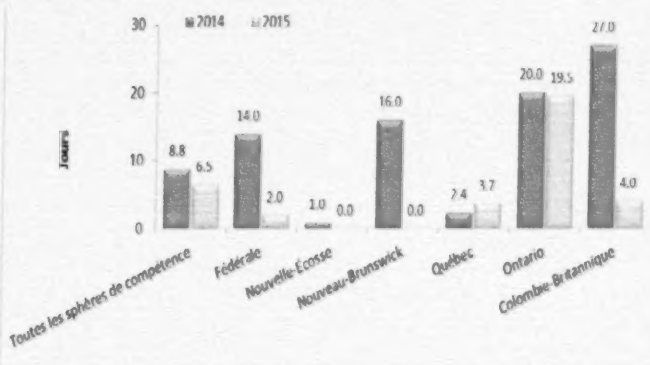
En 2014, le nombre de JPNT s'élevait à 1 248 040, De ce nombre, environ 90 % était dû aux grèves tournantes. Les JPNT restants, soit 10 %, impliquaient 27 641 employés.

En 2015, dans la sphère de compétence fédérale, un seul arrêt de travail impliquant 3 800 employés a eu lieu à la compagnie de Chemin de fer Canadien Pacifique.

Dans les deux secteurs, privé et public, les arrêts de travail avaient une durée moyenne de 6 jours. La majorité des arrêts de travail (90 %) ont eu lieu dans le secteur public.

C'est en Ontario qu'a eu lieu l'arrêt de travail le plus long (44 jours). L'unique arrêt de travail dans la sphère de compétence fédérale n'a duré que 2 jours (Graphique 11).

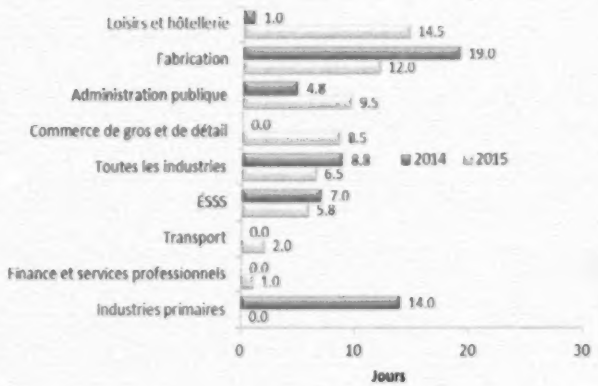
Graphique 11 : Durée des arrêts de travail selon la sphère de compétence



Selon l'industrie, celle de l'ÉSSS avait la plus forte proportion d'arrêts de travail (48). Il y a eu six arrêts de travail dans l'administration publique, deux dans chacune des industries du commerce de gros et de détail et celle des loisirs et de l'hôtellerie et un dans chacune des trois autres industries (transport, fabrication, finance et services professionnels).

La durée moyenne d'arrêt de travail la plus longue se trouvait dans l'industrie des loisirs et de l'hôtellerie (14,5 jours) et la plus courte, dans celle du transport (2 jours) (Graphique 12).

Graphique 12: Durée des arrêts de travail selon l'industrie



[9] Un arrêt de travail principal implique au moins 500 employés.
[10] Les JPNT sont calculés en multipliant la durée de la grève (en jours) parle nombre de travailleurs impliqués dans l'arrêt de travail.

Couverture syndicale au Canada[11]

En 2015, un total de 4,6 millions de travailleurs étaient couverts par des conventions collectives, ce qui correspond à un taux de couverture syndicale de 30,6 %, soit une légère augmentation par rapport à 30,4 % en 2014 (Tableau 1).

Tableau 1 : Couverture syndicale selon la province, 2014-2015

	Travailleurs couverts (en milliers)		Couverture syndicale (pourcentage)	
	2014	2015	2014	2015
Canada	4,587.0	4,649.8	30.4	30.6
Terre-Neuve-et-Labrador	81.4	79.8	37.8	37.3
Île-du-Prince-Édouard	20.3	21.3	32.3	34.1
Nouvelle-Écosse	119.3	120.5	30.8	30.9
Nouveau-Brunswick	88.8	90.8	28.6	29.3
Québec	1,376.6	1,392.8	39.3	39.4
Ontario	1,572.4	1,564.4	27.0	26.8
Manitoba	192.4	197.4	35.4	35.9
Saskatchewan	153.4	155.9	33.3	33.2
Alberta	418.5	452.9	22.1	23.5
Colombie-Britannique	564.0	574.1	30.0	30.3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (CANSIM, Tableau 282-0220).

Couverture syndicale selon la province

Entre 2014 et 2015, la couverture syndicale a légèrement augmenté dans toutes les provinces, sauf à Terre-Neuve-et-Labrador, en Ontario et en Saskatchewan, qui ont connu de faibles baisses. La plus forte diminution de la couverture syndicale (0,5 point de pourcentage) a été enregistrée à Terre-Neuve-et-Labrador (Tableau 1).

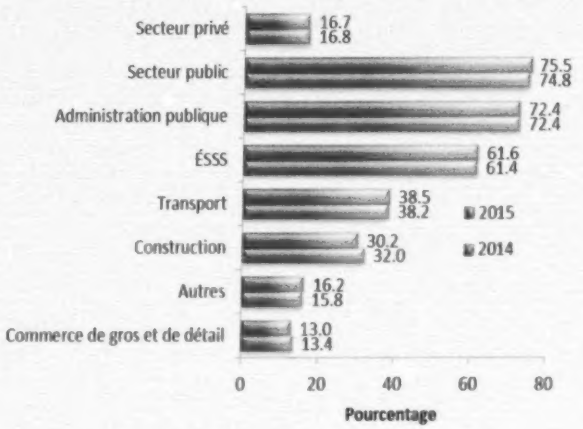
Couverture syndicale selon l'industrie

En ce qui a trait aux industries, le tableau est plutôt nuancé. La plus forte diminution s'est produite dans l'industrie du transport dont le taux de syndicalisation a chuté de 1,8 point de pourcentage.

L'administration publique conserve le taux de syndicalisation le plus élevé avec 72,4 % d'employés couverts par une convention collective, suivie par l'industrie de l'ÉSSS (61,6 %).

Tandis que la couverture syndicale du secteur public affiche une augmentation de 74,8 % en 2014 à 75,5 % en 2015, celle du secteur privé a chuté légèrement de 16,8 % à 16,7 % (Graphique 13).

Graphique 13 : Adhésion syndicale selon le secteur et l'industrie[12], 2014 et 2015



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (CANSIM, Tableau 282-0078).

Congrès du travail, affiliations et fusions

Les syndicats s'affilient avec des congrès du travail pour une foule de raisons comprenant : l'accès à des travaux de recherche, aux analyses et à l'éducation, à la promotion et à la défense des droits et à la représentation à l'échelle nationale et internationale.

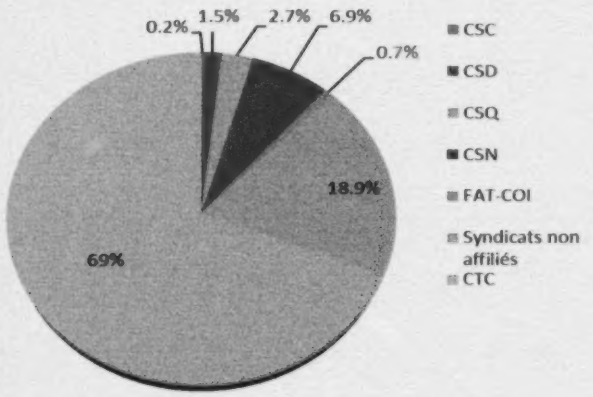
En 2015, les syndicats représentaient 69,0 % des travailleurs couverts par des conventions collectives (Graphique 14) et étaient affiliés au Congrès du travail du Canada (CTC), ce qui représente une augmentation par rapport au taux

[11] Cette section utilise les données de Statistique Canada provenant de l'*Enquête sur la population active*.

[12] Quatre-vingt-sept pour cent de tous les travailleurs couverts par une convention collective en 2015 appartenaient aux industries suivantes : administration publique; éducation, santé et services sociaux (ÉSSS); transport; construction; et commerce de gros et de détail. Les employés des autres catégories sont regroupés sous « Autres ».

de 68,8 % en 2014. Le pourcentage de travailleurs couverts, non-affiliés à un congrès, a légèrement diminué à 18,9 %, comparé à 19,1 % en 2014.

Graphique 14: Affiliation aux congrès du travail[13] au Canada, 2015



En 2015, deux fusions ont eu lieu :

- La New Frontier Independent Association, qui couvre 50 membres, a fusionné avec l'Union internationale des employés des service; et
- L'University of New Brunswick Employees Association et ses 320 membres ont joint la section locale 4504 d'Unifor.

Perspective d'avenir

Comparé à 2015, le Programme du travail projette un niveau plus élevé des activités de négociations collectives en 2016[14]. Environ deux millions d'employés vont négocier près de 657 conventions collectives (comparé à 588 en 2015). Parmi celles-ci, quelque 85 ententes couvrant 399 191 employés dans la sphère de compétence fédérale feront l'objet de négociations en 2016.

Le Programme du travail prévoit que le rajustement salarial moyen pour la durée des conventions collectives conclues en 2016 sera de 1,8 %[15].

[13] Affiliations avec : Confédération des syndicats canadiens (CSC); Centrale des syndicats démocratiques (CSD); Centrale des syndicats du Québec (CSQ); Confédération des syndicats nationaux (CSN); Fédération américaine du travail et congrès des organisations industrielles (FAT-COI); Congrès du travail du Canada (CTC)

[14] Prévisions complétées au mois de février 2016.

[15] Pour plus d'information, veuillez consulter : http://www.travail.gc.ca/fra/ressources/info/publications/negociations_collectives/previsions_salariales.shtml